

Año III, No.05 Enero-Junio 2015

ISSN: 2395-9029

PROYECTOS INSTITUCIONALES Y DE VINCULACIÓN



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FIME

FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA

IMPLEMENTACIÓN DE UNA NUEVA ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE EN CURSOS EMPRESARIALES Y EN POSGRADOS QUE UTILIZAN EL MÉTODO DEL CASO.

Felipe de Jesús Rivera Vieczas.

Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Teléfonos: 8329-4020, ext. 5863 y (81) 1171-6537

Correo Electrónico: felipe.riverav@uanl.mx

RESUMEN.

El Método del Caso es una estrategia metodológica educativa que desde hace más de medio siglo la han incorporado Instituciones académicas de prestigio como parte del Currículo de sus programas, sin embargo, su efectividad depende en gran medida de la manera de realizarse en el aula por parte de los catedráticos. Este Estudio indagó la efectividad de esta metodología durante la impartición de clases a nivel Maestría de una Institución de Nivel Superior, así como durante la realización de cursos a una empresa grande de alcance internacional y encontró que ésta fue catalogada por la mayoría de los participantes como regular en su proceso de aprendizaje, por lo que se realizó este Estudio para evaluar la efectividad de una estrategia didáctica con el fin de aumentar la participación, el entusiasmo e involucramiento de los participantes en su proceso de enseñanza que utilizan el Método del Caso.

PALABRAS CLAVE.

Estrategia de Aprendizaje, Método del Caso, Método Didáctico, Estrategia Enseñanza Aprendizaje.

INTRODUCCIÓN.

Existe una Empresa ubicada en el Área Metropolitana de Monterrey (se omite el nombre y su giro por razones de confidencialidad) que es catalogada como una “Empresa Grande”, pues tiene más de 9,000 empleados y su presencia es a nivel internacional, la cual requiere un Programa de Capacitación sobre “Mejora de Procesos” para ser ofrecido al 100% al personal de nuevo ingreso, independientemente del puesto o área de trabajo a ocupar.

El Curso mencionado es uno de los más importantes que requiere la Empresa en sus Programas de Capacitación, pues una de las estrategias de la Compañía se enfoca en este tema, la cual hace referencia a la necesidad de hacer un énfasis en el perfeccionamiento del proceso para hacerlo más eficiente y con ello lograr un mayor rendimiento en la Organización (Toulán, 2007).

Los cursos arriba señalados, tanto en la Empresa mencionada, como en algunos Programas de Posgrado, utilizan el “Método del Caso” como recurso didáctico para la demostración y aplicación de los conocimientos adquiridos.

Presentación del Problema de Investigación

El problema que se plantea en este estudio es el hecho de que al utilizar el método del caso en cursos de posgrado y empresariales, no se garantiza un involucramiento entusiasta en este proceso de enseñanza – aprendizaje por parte de los participantes y no se profundiza lo suficiente en la adquisición de conocimientos. Esta aseveración se detalla con más precisión a continuación y se muestran los supuestos que estarán sujetos a comprobación.

Derivado de esta problemática, se plantea como hipótesis la siguiente: Se puede mejorar el Método del Caso mediante una mejora estratégica didáctica que genere un mayor involucramiento y entusiasmo de los participantes, así como una mayor efectividad en el proceso de enseñanza – aprendizaje en cursos que utilizan este método.

OBJETIVO.

El propósito del presente Proyecto es implementar una nueva estrategia de aprendizaje en cursos de posgrado y empresariales que utilizan el Método del Caso para mejorar la efectividad del curso y la satisfacción de los participantes.

DESARROLLO.

Una teoría de aprendizaje a ser utilizada en los cursos que requieren el método del caso es el constructivismo, en la cual señala que *“el descubrimiento y la construcción del conocimiento por parte del sujeto que aprende, le permite lograr un aprendizaje realmente significativo”* (Amaya, 2005, pág. 62). De esta forma, al tener un aprendizaje significativo, se busca que éste sea perenne a fin de que perdure y sea utilizado indefinidamente.

Por otro lado, (Coll, Martin, Mauri, Miras, Orrubia y Solé, 2007) mencionan que para asegurar que dicho aprendizaje sea significativo, es necesario que los alumnos modifiquen el conocimiento que ya poseen y por otra parte, tener la disposición de asimilar el conocimiento nuevo, de manera peculiar, integrándolo y haciéndolo propio.

Evidencias documentadas

Haciendo referencia al método del caso, (Andreú, González, Labrador, Quintanilla, & Ruiz, 2004) señalan que es una de las técnicas que favorece el aprendizaje por descubrimiento (Bruner 1960), aprendizaje que anima al alumno a hacer preguntas y formular sus propias respuestas así como a deducir principios de ejemplos prácticos o experiencias.

El Método del Caso

Amaya señala que se debe de tener mucho cuidado de no caer en el error de considerar más importante el esfuerzo (*hacer*) que el *aprender*. Ante esta perspectiva, en un escrito de Jonassen (1992), citado por (Amaya, 2005), lo que se debe de buscar en esta estrategia de aprendizaje en particular es que los alumnos participen activamente en el aprendizaje, y para lograrlo se requiere que estén altamente motivados y que reciban una retroalimentación constante.

Tomando como referencia esta sugerencia, se propone utilizar el Método del Caso para aplicar los conocimientos adquiridos en casos de la vida real, pero con algunas variantes que mejoren su efectividad en términos de entusiasmo por el método y efectividad en el aprendizaje adquirido.

CONCLUSIONES.

Tomando como referencia el orden de las variables mencionadas en la Tabla de Muestreo para la toma de información, arriba señalada, a continuación se ilustran los resultados obtenidos en la investigación de campo. Cabe señalar que la fuente de información de las primeras cinco variables proceden de los alumnos de las clases de Maestría y la fuentes de las últimas tres variables proceden de los cursos empresariales.

Evaluación del Método del Caso

A continuación se evalúa el nivel de participación, motivación y compromiso de aprendizaje del método actual del Caso, en el cual consiste en una preparación individual, una participación plenaria y un análisis del caso en Equipo, proponiendo una solución colaborativa.



Figura 1: Evaluación del método del caso.

Como se puede observar casi la mitad de los encuestados mencionaron que el nivel de participación es “regular” y una tercera parte manifestó que este método genera poca motivación y compromiso en su aprendizaje. Solo una cuarta parte indicó que el método de su entera satisfacción.

Análisis del recurso didáctico llamado “Role – Playing”

Utilizando el recurso didáctico “Role – Playing”, que consiste en proporcionar a los participantes información adicional de importancia al proporcionado por el caso, en base a preguntas expresas de los equipos de trabajo, en seguida se ilustran los resultados a los alumnos encuestados:

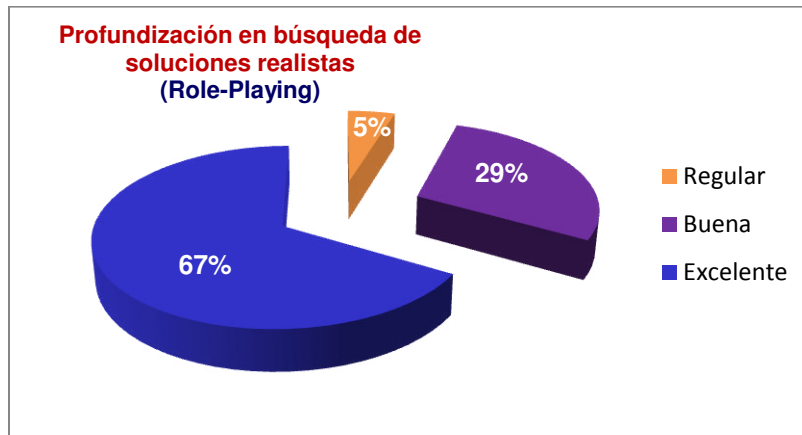


Figura 2: Análisis del “Role-Playing”.

En la gráfica se observa que más de las tres cuartas partes de los encuestados opinan que el “**Role – Playnig**” es un recurso didáctico satisfactorio y solo el 5% comentan que es de manera regular.

Análisis del “Debate”, utilizando el “Role – Playing”

Enseguida se muestran las opiniones más significativas de los encuestados al comparar el método del caso original con el uso del “Role – Playing”, la exposición y el debate como recursos para aumentar el nivel de participación e involucramiento de los encuestados.



Figura 3: Análisis del debate.

Medición de la competencia entre los participantes y la auto – evaluación

El propósito de esta variable fue indagar un factor de motivación que genere un mayor compromiso de aprendizaje y entusiasmo entre los participantes que expusieron sus propuestas de solución.

Se evaluó si el hecho de competir entre los equipos participantes y a la auto – evaluación entre los mismos, para generar una motivación tal que aliente su participación, debate y la búsqueda de la mejor propuesta de solución. Al equipo mejor evaluado se le otorgó un incentivo, con el propósito de generar la competencia entre los equipos.



Figura 4: Medición de la competencia y la auto-evaluación.

En la gráfica se observa que un prácticamente la mitad de los encuestados indicaron que el recurso de someter a los equipos a la competencia y a una auto – evaluación, tanto de sus compañeros, como del instructor, genera una alta motivación de participación y aprendizaje, que casi la tercera parte su motivación fue muy alta y que solo una quinta parte la consideró de manera regular.

Evaluación del nivel de satisfacción de los participantes

La última evaluación a los alumnos del Posgrado se refirió a evaluar el nivel de satisfacción en general de los alumnos al proceso de enseñanza - aprendizaje, considerando las variables arriba señaladas como valores agregados al método del caso. Los resultados fueron los siguientes:



Figura 5:
Satisfacción de los participantes.

En la figura arriba señalada se puede observar que la mitad de los participantes consideró que los recursos didácticos utilizados para complementar el método del caso como estrategias de enseñanza – aprendizaje fueron satisfactorios, un 43% quedó completamente satisfecho y que un 10% manifestó que se superaron sus expectativas de aprendizaje.

Las siguientes tres variables fueron evaluadas a 240 participantes de cursos empresariales.

Medición del nivel de desempeño del Instructor

La primera variable a evaluar fue medir el nivel de desempeño del Instructor, el cual se desglosa en diversos relevantes:

Cabe señalar que los Cursos catalogados como “JP” son profesionistas que tienen de uno a 2 años de experiencia, los cursos “PJ” tiene de 2 a 5 años de experiencia, los cursos “PS” tiene más de 5 años y los catalogados como “MM” son cursos cuyos participantes tienen puestos gerenciales. Los resultados fueron los siguientes:

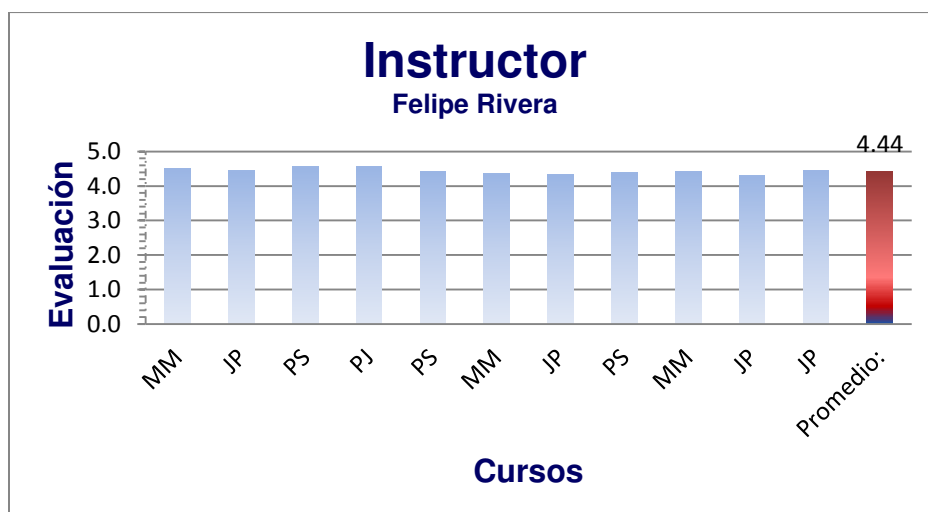


Figura 6:
Desempeño del Instructor

Las equivalencias cualitativas de la evaluación numérica de la gráfica son las siguientes: Superó expectativas: 5, Completamente: 4, Parcialmente: 3, Poco: 2 y Nada: 1

Los resultados de la gráfica muestran que todos los participantes evaluaron al Instructor con una calificación superior al 4 lo que se interpreta como “haber satisfecho completamente las expectativas de los cursos”. El promedio fue de 4,44.

Análisis del contenido del curso y su dinámica de realización:

A continuación, junto con la metodología complementaria del caso, se evaluó adicionalmente el contenido en general del curso y su dinámica de las actividades realizadas. Esta variable contempla lo siguiente:

- 1.- El contenido del manual del participante corresponde con los objetivos del curso.
- 2.- El manual del participante facilitó la comprensión de los temas.
- 3.- El facilitador realizó ejercitación para fijación y repaso de conceptos durante la actividad.
- 4.- Los recursos audiovisuales facilitaron la comprensión de los temas.

El resultado se ilustra a continuación:

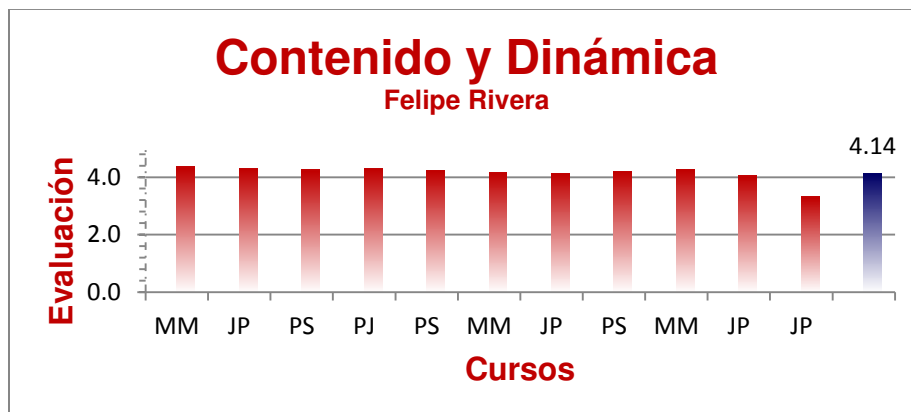


Figura 7: Análisis del contenido y dinámica de los cursos.

Se observa en la gráfica que 10 de los 11 cursos se obtuvo una calificación superior al 4,0 (completamente satisfecho) y solo un curso obtuvo una ponderación entre “parcialmente y completamente satisfecho”, sin embargo el promedio fue de 4,14; es decir, la satisfacción fue completa en general.

Evaluación de la aplicabilidad del curso en la vida laboral:

La última variable evaluada se refiere a la aplicabilidad del curso en los puestos de trabajo de los participantes:



Figura 8:
Aplicabilidad de los cursos en la vida laboral.

Se observa en la gráfica que 8 de los 11 cursos se obtuvo una calificación superior al 4,0 (completamente satisfecho) y que en tres cursos se obtuvo una ponderación entre “parcialmente y completamente satisfecho”, sin embargo el promedio fue de 4,13; es decir, la evaluación de los participantes fue completamente satisfechos.

BIBLIOGRAFÍA.

- Amaya, J. (2005). *Fracasos y Falacias de la Educación Actual*. México, D. F.: Trillas.
- Andreu, M. A., González, J. A., Labrador, M. J., Quintanilla, I., & Ruiz, T. (2004). *Método del Caso. Ficha descriptiva y de necesidades*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2013, de Universidad Politécnica de Valencia.: <http://www.upv.es/nume/descargas/fichamdc.pdf>
- Coll, C., Martín, E., Mauri, T., Miras, M., Onrubia, J., Solé, I., y otros. (2007). *El constructivismo en el aula*. Obtenido de <http://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=BzOef9UIdb4C&oi=fnd&pg=PT5&dq=Constructivismo&ots=yNFIAoq7Uw&sig=mKPp4B4neVAaSihzhUTiUJQnmMA#v=onepage&q=Constructivismo&f=false>
- Toulan, O. (2007). *Ternium: De Productor Nacional a Líder Regional*. Desautles: McGraw Hill.